

TEMA: GRAVEDAD DE LA FALTA PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO - La gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso. /

HECHOS: El demandante solicita que se declare que la terminación del contrato de trabajo suscrito con la empresa demandada, se realizó sin justa causa. Además, se declare que el contrato a término fijo firmado entre las partes, se encontraba renovado por un periodo de un año; que la liquidación del contrato de trabajo fue realizada el día 10 de febrero de 2022, por lo que procede la sanción moratoria contenida en el art. 65 CST; y, en consecuencia, se condene a la demandada a pagar indemnización por despido sin justa causa Art 64 C.S.T., sanción del art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo –CST. El Juez de primera instancia, absolvió a la demandada de las pretensiones presentadas en su contra, por considerar que se demostró por parte de la empresa, la existencia de los hechos que fueron invocados como justa causa para la terminación del contrato de trabajo. Esta decisión no fue apelada por el apoderado del demandante, por lo que al ser totalmente desfavorable a los intereses del trabajador se revisa en el grado jurisdiccional de consulta. Conforme a lo anterior, le compete a la Sala determinar si el empleador demostró la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y la procedencia de la sanción moratoria establecida en el art. 65 CST.

TESIS: Para el caso que ocupa la atención de la Sala lo primero que debe decirse es que al analizar el contrato de trabajo, única prueba aportada, en aquel no aparece consignada que la conducta desplegada por el trabajador que ocasionó la terminación de su contrato de trabajo, haya estado calificada como grave, lo que llevaría a concluir que la demandada despidió al trabajador sin una justa causa, sin embargo, para tomar la decisión la Sala no puede pasar por alto la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia respecto de la calificación de la gravedad de la conducta a cargo del juez analizada dentro del proceso, veamos, sentencia SL2857-2023 Radicación N° 94307 MP Gerardo Botero Zuluaga, quien señaló: (...) *“el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso. Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta. Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato*

de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.” (...) Entonces vemos que el órgano de cierre en su nueva postura establece en cabeza del juez la obligación de evaluar cada caso con el fin de determinar si la conducta que cometió el trabajador en efecto está revestida de la gravedad que lleve a la justificación de terminar su contrato de trabajo, más aún si no aparece calificada como grave en pactos, convenciones, contratos o reglamento interno. Una vez valorada la prueba en su conjunto bajo los criterios de la sana crítica y la libre valoración del convencimiento, para la Sala, la empresa demandada logra acreditar una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, toda vez que el trabajador ostentaba un cargo de confianza, donde manejaba personal y se le confió la entrega de unos bonos a los trabajadores a su cargo, sin embargo, este dejó de hacerlo con 3 de ellos y no supo explicar que había sucedido. (...) Toda la prueba lleva a la Sala a entender que el actor defraudó la confianza de su empleador con el manejo de unos recursos que debían llegar a las manos de los trabajadores, toda vez que esa era la directriz que se impartió cuando fueron entregados. (...) Es importante mencionar que precisamente uno de los elementos de gran importancia y diferenciador, en un contrato de carácter laboral es la subordinación que tiene el empleador de impartir órdenes a sus subalternos siempre con el debido respeto por la dignidad humana. (...) En este orden, las pruebas llevan a concluir que, con la conducta realizada por el trabajador, configuró la justa causa para terminar el contrato de trabajo, como en efecto sucedió. (...) Se solicita en la demanda que se sancione a la demandada de acuerdo a lo establecido en el artículo 65 del CST, por cuanto no canceló salarios y prestaciones a la terminación del contrato de trabajo. Para resolver la solicitud conocida en consulta, es necesario recordar que la imposición de la sanción solicitada, precisa de tres elementos: i) terminación del contrato de trabajo ii) quedar adeudando salarios y prestaciones sociales, y iii) que el empleador actúe de mala fe. (...) Al analizar el caso, la Sala encuentra que no existió mala fe por parte de la empresa demandada, toda vez que el contrato de trabajo se terminó el 28 de enero de 2022 y la liquidación final de prestaciones sociales se canceló en su totalidad el 10 de febrero de 2022, considerando la Sala que es un término razonable, dados los trámites administrativos de una empresa para cancelar la liquidación definitiva de prestaciones sociales de un trabajador. En razón a todo lo anotado, la sentencia venida en consulta se confirma en su integridad.

M.P. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 21/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta 064

Medellín, veintiuno (21) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el grado jurisdiccional de consulta en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **JAIME ANDRES VARGAS CLARO** contra **GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

El demandante solicita que se declare que la terminación del contrato de trabajo suscrito con la empresa **GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S.**, el día 01 de enero de 2022, se realizó sin justa causa justificada, sin atender las reglas establecidas en la matriz de sanciones.

El contrato a término fijo firmado entre las partes, se encontraba renovado por un periodo de un año, desde el día 10 de marzo de 2022 y hasta el día 10 de marzo de 2023.

Se declare que la liquidación del contrato de trabajo fue realizada el día 10 de febrero de 2022, por lo que procede la sanción moratoria contenida en el art. 65 CST.

En consecuencia, se condene a la demandada a pagar indemnización por despido sin justa causa Art 64 C.S.T., sanción del art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo –CST.

Hechos

Como fundamento de sus pretensiones indica que, el 10 de marzo de 2018, el señor Jaime Andrés Vargas Claros, inició labores por medio de un contrato escrito a término fijo con una duración de tres (03) meses, con la empresa GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S., desempeñándose en las labores de “insider”, medio tiempo, con una asignación básica mensual de (\$469.776).

Desde que empezó a laborar fue escalando en la compañía hasta convertirse en Gerente de Tienda Nivel I, desde el día 27 de febrero de 2021, con un salario variable aproximado de (\$2.038.039).

Durante el término de duración del contrato, no se acordó en ningún momento renovación alguna de manera verbal o escrita, ni se firmó nuevo contrato que determinara la duración de su vínculo laboral, por ello el contrato se renovó automáticamente, tal como lo establece el inciso 2 del Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el mes de diciembre del año 2021, el actor recibió un total de 23 bonos por valor de \$60.000, cada uno, para ser repartidos entre su equipo de trabajo, los que fueron entregados sin que fuera necesario firmar planilla, datos, recibido o algún documento adicional; mucho menos se especificó el tiempo máximo de entrega para los trabajadores, ni las condiciones.

Tres de los bonos no fueron entregados el día 13 de diciembre de 2021, a los respectivos trabajadores, que no asistieron a la reunión realizada por la empresa, en la reunión mencionada, no se encontraba el jefe inmediato, razón por la cual no pudo consultar el procedimiento a realizar, ante la ausencia de los trabajadores beneficiarios del bono.

En razón de lo anterior el demandante procedió de buena fe, a entregar dichos bonos sobrantes a los trabajadores que, por su buen desempeño, merecían un reconocimiento adicional.

En fecha del 29 de diciembre de 2021, le comunicó la jefe inmediata, Mayerlin Viloría Otero, gerente de distrito de DOMINOS PIZZAS (GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S.), que lo sucedido con dichos bonos, se solucionaba pagando los mismos en efectivo en el menor tiempo posible a los

trabajadores que no asistieron a la reunión de la empresa, dicha información fue entregada estando presentes del señor Gustavo Alonso Charro (jefe inmediato de la señora Mayerlin Viloria), y Yamile Sepúlveda (Encargada de recursos humanos).

Los bonos fueron pagados en efectivo a los trabajadores tal como fue instruido, dicha información fue entregada al jefe inmediato, entregando la constancia de la entrega el domingo 16 de enero de 2022, en razón a la necesidad de obtener pruebas para el desarrollo de la audiencia de descargos, notificada el día 15 de enero de 2022.

El trabajador el 15 de enero del 2022, fue citado a descargos que estaban programados para el día 18 de enero de 2022, con fin de dar apertura de un proceso disciplinario a causa de la entrega de los bonos ya referenciados.

Dicha citación fue enviada por la señora Mayerlin Viloria Otero, gerente de distrito de DOMINOS PIZZAS (GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S.).

En la diligencia de descargos realizada el día 18 de enero de 2022, se entregaron las constancias de recibido del dinero correspondiente a los bonos, firmadas por los respectivos trabajadores que no asistieron a la reunión de la empresa el día 13 de diciembre de 2021.

El día 28 de enero de 2022, recibe carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, respuesta a la audiencia de descargos realizada con anterioridad en la cual la compañía argumenta en el numeral 4 y 5: “4. Así las cosas, resulta claro que su comportamiento es contrario a las normas legales, contractuales y reglamentarias que le correspondían en calidad de trabajador de GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIAN S.A.S. y reviste la mayor gravedad, usted señor Vargas, ha incumplido su obligación básica de actuar con lealtad, responsabilidad, obediencia y respeto, en tanto que, conscientemente ha optado por incumplir sus obligaciones afectando gravemente los intereses de la compañía.

De la lectura de las declaraciones rendidas en los descargos, se puede evidenciar que la decisión, en cabeza de Raquel Gonzales Reyes, de recursos humanos, no es acorde al debido proceso y además es desproporcionada ya que la actuación realizada NO constituye falta a la lealtad, obediencia, responsabilidad, respeto y buena fe; además del debido proceso.

Respuesta Gastronomía Italiana en Colombia S.A.S.

La parte demandada en su respuesta aceptó la existencia del contrato de trabajo con el actor, por medio de un contrato a término fijo de 3 meses, el cual se prorrogó hasta el 10 de marzo de 2022, para la fecha de terminación del contrato faltaban 41 días para el vencimiento de la sexta prorroga, por lo que no es cierto que estuviera prorrogado.

En diciembre de 2021 el demandante no hizo entrega de las tarjetas de regalo por valor unitario de \$60.000 a tres (3) trabajadores de la Tienda Domino's Pizza Mayorca, instrucción que se le había impartido desde el área de recursos humanos, lo que generó una inconformidad por parte de los trabajadores afectados Santiago Hernández, Sergio Mauricio Durango y Daniel Guerra, motivo por el cual se le indagó específicamente sobre el por qué no se realizó la entrega respectivas, ante lo cual confesó que las había rifado, a pesar de que no estaba autorizado para ello y nunca dijo a quién se las había dado.

Por otra parte, no es cierto que no se le hubiera dado una planilla para que cada uno de los trabajadores firmara la constancia de entrega del bono (se adjunta como prueba), además la condición de entrega era clara, debía dársele a cada uno de los trabajadores

Si bien, la jefa inmediata, Mayerlin Viloría no estuvo en la integración del 13 de diciembre de 2021, lo cierto, es que el demandante debía entregar los bonos éxito de navidad por valor de \$60.000 a cada uno de los colaboradores de la tienda.

Ahora bien, el demandante nunca llamó ni consultó por WhatsApp a Recursos Humanos o Mayerlin Viloría, sobre qué debía hacer con los bonos que no repartió a los tres (3) trabajadores que no asistieron a la integración, tan solo días después fue que la Compañía se enteró de que no hubo entrega de acuerdo con las quejas interpuestas por los trabajadores, faltando de esta forma el demandante a sus obligaciones laborales de informar este tipo de novedades.

El demandado actuó de mala fe e incluso incurrió en una contradicción de acuerdo con lo confesado en la diligencia de descargos que se llevó a cabo el pasado 18 de enero de 2022.

Luego de que se indagó con el demandante que había pasado con la no entrega de los tres (3) bonos, él se comprometió a reintegrarlos en dinero

Los bonos fueron pagados en dinero por el demandante según el compromiso adquirido por él debido al serio incumplimiento de sus obligaciones laborales al no cumplir con la entrega efectiva y en especie de los bonos de regalo de navidad del éxito por valor cada uno de \$60.000.

Sin embargo, se reitera una vez más que el demandante no cumplió con las instrucciones de entregar oportunamente los bonos de navidad a los señores Santiago Hernández, Sergio Mauricio Durango y Daniel Guerra, más aún faltó a la verdad al informar que supuestamente los había rifado, cuando en efecto no hizo y decidió quedarse con los bonos, motivo por el cual terminó entregando el valor de los bonos en dinero, instrucción contraria a la impartida inicialmente y luego de más de un (1) mes cuando había pasado la época de navidad. Cabe resaltar que Santiago Hernández, Sergio Mauricio Durango y Daniel Guerra manifestaron su inconformidad a la operación por el hecho de no haber recibido el bono de regalo de navidad

El despido con justa causa se generó por el incumplimiento de las obligaciones de que trata el numeral 1 y 5 del artículo 58 del C.S.T en concordancia con el numeral 4, 5, 8, 10 del artículo 43, numeral 18, 27 y 28 del artículo 60, numeral 22 y 29 del artículo 62 del Reglamento Interno de Trabajo, en consecuencia, el despido con justa causa se originó de conformidad con el numeral 4 y 6 del artículo 62 del C.S.T.

No es cierto que no se haya garantizado el debido proceso, pese a que el empleador no está obligado legalmente a desarrollar una diligencia de descargos para terminar el contrato de trabajo con justa causa, pues la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en señalar que no existe disposición legal que obligue al empleador a desarrollar un procedimiento disciplinario para terminar el contrato, no obstante, GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S escuchó al demandante en descargos y pudo determinar el serio y grave incumplimiento de sus obligaciones laborales, lo que generó la terminación del contrato de trabajo por un nuevo acto de indisciplina, teniendo en cuenta el historial disciplinario del trabajador.

Sentencia de primera instancia

El Juez Décimo Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **07 de diciembre de 2023, absolvió** a la demandada de las pretensiones presentadas en su contra, por considerar que se demostró por parte de **Gastronomía Italiana en Colombia S.A.S.**, la existencia de los hechos que fueron invocados como justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Esta decisión no fue apelada por el apoderado del demandante, por lo que al ser totalmente desfavorable a los intereses del trabajador se revisa en el grado jurisdiccional de consulta.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado que ordena la ley 2213 de junio de 2022, la parte demandada solicita que se confirme la sentencia de primera instancia, toda vez que tal como se logró demostrar a lo largo del proceso, no existe obligación alguna relacionada con el pago de la indemnización por despido sin justa causa, comoquiera que su despido obedeció a una justa causa objetiva y verificada, por el serio y grave incumplimiento de sus obligaciones laborales e incurrir en las prohibiciones legales y reglamentarias. Adicionalmente, el demandante contaba con antecedentes disciplinario, pues fue sancionado en tres (3) ocasiones distintas con suspensión del contrato de trabajo en 2018, 2020 y 2021. Conforme a lo determinado por la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, la terminación del contrato de trabajo es una facultad legal del empleador, que en lo que respecta al numeral 6° del literal a, del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, propone dos hipótesis: En la primera, precisa que el contrato de trabajo puede finalizar por cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales, que se encuentren en cabeza del trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo. Por su parte, la segunda, hace referencia a cualquier

Al respecto, la Corte en Sentencia SL 2857-2023 ha manifestado que: *“la calificación ha de estar demarcada por el empleador o las partes, según sea el caso, en los reglamentos internos, pacto o convención colectiva, contrato de trabajo, o acuerdo entre las partes, de suerte que al juez le está vedado analizar la declaratoria de la gravedad o no de esa falta.”* Sentencia. SL 2857-2023. Rad. 94307. M.P. Gerardo Botero Zuluaga. En ese sentido, la causal constitutiva de falta grave en la que incurrió el demandante, se fundamenta en la desobediencia del trabajador a las órdenes impartidas por el empleador. En este caso en particular, se demostró ampliamente que el demandante, sin justificación alguna, transgredió el elemento de subordinación, en medida que el demandante no cumplió correcta y oportunamente con la instrucción que se le entregó de forma clara y precisa de entregar los bonos de navidad por \$60.000 a cada uno de los trabajadores de la operación que estaban a su cargo en la Tienda Domino’s Pizza que estaba a su cargo, tal y como se probó a lo largo del proceso, incluso con las confesiones realizadas en el interrogatorio de parte.

CONSIDERACIONES

Problema jurídico

Los problemas jurídicos a resolver en esta segunda instancia conforme con el grado jurisdiccional de consulta, serán: (i) Determinar si el empleador demostró la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo (ii) la procedencia de la sanción moratoria establecida en el art. 65 CST.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. El día **10 de marzo de 2018** entre el señor **Jaime Andrés Vargas Claro** y **Gastronomía Italiana en Colombia S.A.S**, se suscribió contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, que se prorrogó hasta el año 2022.
2. El cargo que desempeñaba para la fecha de terminación del contrato de trabajo era Gerente de Tienda Nivel I, desde el día 27 de febrero de 2021, con un salario variable aproximado de (\$2.038.039).
3. Fue llamado a **descargos** el 18 de enero de 2022, en razón a un faltante de unos bonos regalo que no entregó a sus destinatarios.
4. El día **28 de enero de 2022**, el empleador dirigió misiva al señor **Vargas Claro** en la que le indicó que se daba por terminado su contrato.
5. La liquidación de prestaciones sociales fue entregada el 10 de febrero de 2022.

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

De la indemnización por despido injusto

Se solicita con la demanda que se declare que el empleador **GASTRONOMIA EN COLOMBIA S.A.S.**, finalizó el contrato de trabajo con el señor **JAIME ANDRES VARGAS CLARO** sin que se demostrará la existencia de una justa causa, por lo que en consecuencia se debe imponer el pago de la indemnización por despido injusto.

A esta petición se opuso la demandada indicando que el contrato del demandante fue terminado por que se le entregaron unos bonos para que le repartiera a los trabajadores a su cargo, sin que lo hiciera con 3 de ellos, lo cual no informó y tampoco supo explicar de su actuar.

Para el caso está probado que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, de 3 meses, que se fue prorrogando en el tiempo hasta el año 2022, contrato que tuvo la siguientes prorrogas.

- Contrato inicial: Del 10 de marzo de 2018 al 9 de junio de 2018.
- Primera prórroga: Del 10 de junio de 2018 al 9 de septiembre de 2018.
Segunda prórroga: Del 10 de septiembre de 2018 al 9 de diciembre de 2018.
- Tercera prórroga: Del 10 de diciembre de 2018 al 9 de marzo de 2019.

- Cuarta prórroga: Del 10 de marzo de 2019 al 9 de marzo de 2020.
- Quinta prórroga: Del 10 de marzo de 2020 al 9 de marzo de 2021.
- Sexta prórroga: Del 10 de marzo de 2021 al 9 de marzo de 2022.

Frente a la afirmación que hace la parte demandante respecto que para la data que terminó el contrato de trabajo, este se encontraba prorrogado la Sala encuentra que dicha afirmación no se ajusta a la realidad, toda vez que al contabilizar las prórrogas que existieron, se encuentra que para para la fecha de terminación del contrato faltaban 41 días para el vencimiento de la sexta prórroga, por lo que no es cierto que estuviera prorrogado.

Ahora bien, en lo que se refiere a la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo se encuentra lo siguiente:

El trabajador fue citado a diligencia de descargos el 15 de enero de 2018, a realizarse el 18 de enero de del mismo mes, con el fin de esclarecer, porque dejó de entregar a tres colaboradores a su cargo 3 bonos por la suma de \$60.000, que otorgó Dominos Pizza, en el mes de diciembre de 2021.

En la diligencia de descargos al trabajador se le interrogó en lo pertinente de la siguiente manera:

¿El día 10 de diciembre de 2021 la compañía le entregó en sus manos 23 tarjetas de regalo cada una por valor de \$60.000 mil pesos, junto con la planilla de colaboradores del punto de venta DP Mayorca para ser entregada a cada uno? R/ Solo me entregaron las 23 tarjetas con valor de \$60.000 cada una, no me entregaron planillas.

¿Explique el motivo por el que los colaboradores Santiago Hernández, Mauricio Durando y Juan Daniel Guerra no recibieron dichas tarjetas el 13 de diciembre de 2021? R/ porque se les repartió a otros colaboradores.

¿A qué colaboradores las entregó? R/ Se la entregué a otros colaboradores.

¿Informó usted a recursos humanos a su jefe inmediato que había colaboradores que no habían recibido la tarjeta regalo R/ No, porque después se le hacía entrega de dicha tarjeta.

¿Preguntó usted a su jefe inmediato que debía hacer con las tarjetas regalo que no fueron entregadas a los colaboradores Santiago Hernández, Mauricio Durando y Juan Daniel Guerra R/No porque no me dieron una fecha establecida de cuándo debía entregar las tarjetas y ellos no asistieron a la integración.

¿Porqué, Santiago Hernández, Mauricio Durando y Juan Daniel Guerra mencionaron que usted no les había entregado la tarjeta, porque según usted no les correspondía, por no asistir a la integración el 13 de diciembre R/ No se les dio esa información....

El 28 de enero de 2022 la empresa le entrega al actor carta de terminación del contrato de trabajo, en la cual le narra las razones por las que decidió dar por terminado el contrato y que el despido con justa causa se generó por el incumplimiento de las obligaciones de que trata el numeral 1 y 5 del artículo 58 del C.S.T en concordancia con el numeral 4, 5, 8, 10 del artículo 43, numeral 18, 27 y 28 del artículo 60, numeral 22 y 29 del artículo 62 del Reglamento Interno de Trabajo, en consecuencia, el despido con justa causa se originó de conformidad con el numeral 4 y 6 del artículo 62 del C.S.T.

Para el caso que ocupa la atención de la Sala lo primero que debe decirse es que al analizar el contrato de trabajo única prueba aportada, en aquel no aparece consignada que la conducta desplegada por el trabajador que ocasionó la terminación de su contrato de trabajo, haya estado calificada como grave, lo que llevaría a concluir que la demandada despidió al trabajador sin una justa causa, sin embargo, para tomar la decisión la Sala no puede pasar por alto la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia respecto de la calificación de la gravedad de la conducta a cargo del juez analizada dentro del proceso, veamos, sentencia **SL2857-2023 Radicación N° 94307 MP Gerardo Botero Zuluaga quien señaló:**

No empece, en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo.

De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.

Entonces vemos que el órgano de cierre en su nueva postura establece en cabeza del juez la obligación de evaluar cada caso con el fin de determinar si la conducta que cometió el trabajador en efecto está revestida de la gravedad que lleve a la justificación de terminar su contrato de trabajo, más aún si no aparece calificada como grave en pactos, convenciones, contratos o reglamento interno.

Como en el caso concreto no se aportó reglamento interno de trabajo, convención y del contrato aportado no se infiere la gravedad de la falta, la Sala pasa a estudiar sí el trabajador cometió una conducta que este revestida de la gravedad endilgada.

En el proceso se recibió el interrogatorio del actor quien señaló: *“En diciembre de 2021 Gastronomía Italiana me entregó unos bonos, los cuales entregué a la totalidad de trabajadores que hicieron parte de la integración que realizó la compañía, a los señores Santiago Hernández, Mauricio Durango y Daniel Guerra, se los entregué pero luego de la fecha, porque no asistieron a la reunión, la instrucción era entregar los bonos, pero ellos no asistieron, se los entregué a otros, los rifé, no estoy obligado a decir a quienes, (juez amonesta a que responda a quién), mmm bueno a Marianela, pero no recuerdo los otros dos, se me fue la paloma, yo no recibí instrucciones de entregar los bonos a personas distintas, pero como no asistieron, se los entregué a quienes se destacaron, luego yo se los entregue a Santiago Hernández, Mauricio Y Daniel Guerra de mi propia plata, no me beneficié de ese dinero, fui llamado a descargos y luego me despidieron....*

Por su parte la testigo de la parte demandada **Mayerly Victoria** expuso:

*“Trabajo como Supervisora para Gastronomía Italiana, era jefe inmediata del demandante, los bonos le fueron entregados por Yamile Sepúlveda, la instrucción fue clara que esos bonos debían entregarse a cada colaborador, no era obligación que fueran a la fiesta navideña, era un regalo para todos, por valor de \$60.000, nos enteramos que Jaime omitió entregárselos a 3 trabajadores ante la queja que presentaron, de lo contrario la Compañía no se hubiera enterado, porque Jaime no informó, cuando se entró a investigar con el mismo en primera medida, dijo que los había rifado entre los que fueron a la cena navideña, pero al indagar con quienes asistieron, informaron que no había existido ninguna rifa, luego al confrontarlo expresó que él iba a pagar a los 3 trabajadores de su dinero, además **Marianela** sostuvo que ella únicamente recibió la tarjeta de ella, que no hubo rifa y menos que ella se la hubiera ganado.*

La señora **Yamile Sepúlveda Macías** sobre el conocimiento de los hechos dijo *“Yo le entregué a Jaime unos bonos para que repartiera a los colaboradores, era un regalo que nos dieron a todos, se los entregué a cada gerente, la instrucción era clara que cada trabajador recibiera el bono regalo, yo no le dije a Jaime que debía pagar en efectivo, lo que le dije es que debía responder a los 3 trabajadores que no les entregó el bono, nos enteramos por las quejas que se pusieron al respecto los 3 trabajadores a los que no se les entregó, cuando fue interrogado por lo que paso, señaló que los había rifado, pero no supo indicar quién se los ganó, los colaboradores afirmaron que él no realizó ninguna rifa, no era obligatorio que fueran a la cena navideña para acceder al regalo, era para todos, Jaime gestionó a los días ese pago, con su dinero, porque se supo lo que paso, pero no informó a la compañía lo ocurrido, tampoco preguntó que debía hacer con los bonos en caso de los trabajadores que no fueron a la reunión, Jaime no estaba facultado para entregar a otros*

colaboradores o rifar los regalos, era para cada uno, un solo trabajador no podía recibir más de uno, cada gerente debía entregar firmada una planilla de que cada trabajador la firmó, Jaime por su cargo debía velar que la orden se cumpliera...

Una vez valorada la prueba en su conjunto bajo los criterios de la sana crítica y la libre valoración del convencimiento para la Sala la empresa demandada logra acreditar una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, toda vez que el trabajador ostentaba un cargo de confianza, donde manejaba personal y se le confió la entrega de unos bonos a los trabajadores a su cargo, sin embargo, este dejó de hacerlo con 3 de ellos y no supo explicar que había sucedido, no informó a la compañía que los bonos regalo no habían sido entregados a los señores Santiago Hernández, Mauricio Durando y Juan Daniel Guerra, quien presentaron queja y únicamente a raíz de la misma fue que la compañía se enteró, además tampoco logró probar que hubiera rifado o entregado a otros compañeros las tarjetas, por el contrario fue desmentido cuando se les preguntó sobre el tema.

Debe además decirse que en el interrogatorio surtido ante este despacho el actor a la pregunta a ¿A qué otros colaboradores les entregó los bonos, que correspondían a Santiago Hernández, Mauricio Durando y Juan Daniel Guerra?, señaló que no estaba obligado a responder, luego de ser amonestado por el juez dijo que a una señora Marianela y que los otros dos no recordaba, sin embargo, la señora mencionada fue incluso quien en la investigación afirmó que ella únicamente recibió su bono de regalo y que no existió rifa alguna, menos que ella la hubiera ganado.

Toda la prueba lleva a la Sala a entender que el actor defraudó la confianza de su empleador con el manejo de unos recursos que debían llegar a las manos de los trabajadores, toda vez que esa era la directriz que se impartió cuando fueron entregados, que cada colaborador debía recibir uno, además no pudo justificar que sucedió e incluso mintió al afirmar que realizó una rifa, lo que efectivamente no sucedió.

Es importante mencionar que precisamente uno de los elementos de gran importancia y diferenciador, en un contrato de carácter laboral es la subordinación que tiene el empleador de impartir órdenes a sus subalternos siempre con el debido respeto por la dignidad humana, para el caso con la conducta asumida por el demandante, este omitió dar cumplimiento a la directriz de entregar los bonos de regalo a todos los destinatarios.

En este orden las pruebas llevan a concluir que, con la conducta realizada por el trabajador, configuró la justa causa para la justa causa para terminar el contrato de trabajo, como en efecto sucedió, llevando a que se **CONFIRME** sentencia consultada.

Procedencia de la sanción moratoria del artículo 65 del CST

Se solicita en la demanda que se sancione a la demandada e acuerdo a lo establecido con el artículo 65 del CST, por cuanto no canceló salarios y prestaciones a la terminación del contrato de trabajo.

Para resolver la solicitud conocida en consulta, es necesario recordar que la imposición de la sanción solicitada, precisa de tres elementos: i) terminación del contrato de trabajo ii) quedar adeudando salarios y prestaciones sociales, y iii) que el empleador actué de mala fe.

Por lo tanto, y siendo necesario recordar que la jurisprudencia en materia laboral ha indicado que en estos casos corresponde al empleador que deja de pagar los salarios y prestaciones sociales de sus trabajadores para exonerarse de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, presentar unas razones satisfactorias y atendibles que lo sitúen dentro del concepto de buena fe liberatoria, aspecto explicado con claridad en la sentencia con radicado 25172 de 2006, en la que la Corte Suprema de Justicia, expresó:

Ahora bien, esa buena fe liberatoria de la sanción por mora, surgida por el no pago oportuno de las acreencias laborales, también se ha dicho (sentencia del 6 de febrero de 1991, Rad. 4119), debe ser probada por el patrono deudor mediante la aportación de pruebas o aducción de razones atendibles que permitan inferir, como se dijo, que su actitud de renuencia a la satisfacción de los créditos, una vez extinguido el contrato de trabajo, se halla despojada de malicia.

Al analizar el caso la Sala encuentra que no existió mala fe por parte de la empresa demandada, toda vez que el contrato de trabajo se terminó el 28 de enero de 2022 y la liquidación final de prestaciones sociales se canceló en su totalidad el 10 de febrero de 2022, considerando la Sala que es un término razonable, dados los trámites administrativos de una empresa para cancelar la liquidación definitiva de prestaciones sociales de un trabajador.

En razón a todo lo anotado, la sentencia venida en CONSULTA se CONFIRMA en su integridad.

Costas

Radicado 05001--31-05-010-2022-00087-01
Radicado Interno: P36923
Asunto: Confirma

Sin costas en esta instancia.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la providencia de primera instancia proferida por el Juez Décimo Laboral del Circuito de Medellín, el día **07 de diciembre de 2023**, en el proceso ordinario laboral adelantado por **JAIME ANDRES VARGAS CLARO** contra **GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S.**, según las consideraciones de la parte motiva.

Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Los magistrados


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO